
JURNAL EKONOMI DAN BISNIS

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SYIAH KUALA BANDA ACEH

VOLUME 9, Nomor 2, Agustus 2010
ISSN : 1412 - 4467

Elok Heniwati

Sistem Akuntansi dan Laporan Keuangan Organisasi Pengelola Zakat

*Abdullah dan
Herlin Arisanti*

Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi

Haryadi

Dampak Penghapusan Subsidi Ekspor Pertanian oleh Negara Maju terhadap Kinerja Perekonomian Negara Bersangkutan

*Adnan Alsanoy and
Ali Kasem*

The Small Credit Awareness and Decision-Making Among the Rural Women in Yemen

Eka Siskawati

Disclosure of Financial Statement in Islamic Financial Institution: An Analysis of PT. Asuransi Takaful Keluarga's Annual Report

*Hasan Basri and
A. K Siti-Nabiha*

An Insight into Accountability and the Role of Accounting in Religious Based Organizations

Suyanti Kasimin

Efisiensi Produksi Kentang di Provinsi Aceh

*Linda dan
Maya Febrianty L*

Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Agency Theori dan Signaling Theori

DITERBITKAN OLEH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SYIAH KUALA
BEKERJASAMA DENGAN
ISEI BANDA ACEH

Sistem Akuntansi dan Laporan Keuangan Organisasi Pengelola Zakat <i>Elok Heniwati</i>	105-117
Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi <i>Abdullah dan Herlin Arisanti</i>	118-133
Dampak Penghapusan Subsidi Ekspor Pertanian oleh Negara Maju terhadap Kinerja Perekonomian Negara Bersangkutan <i>Haryadi</i>	134-146
The Small Credit Awareness and Decision-Making Among the Rural Women in Yemen <i>Adnan Alsanoy and Ali Kasem</i>	147-159
Disclosure of Financial Statement in Islamic Financial Institution: An Analysis of PT. Asuransi Takaful Keluarga's Annual Report <i>Eka Siskawati</i>	160-166
An Insight into Accountability and the Role of Accounting in Religious Based Organizations <i>Hasan Basri and A.K Siti-Nabiha</i>	167-180
Efisiensi Produksi Kentang di Provinsi Aceh <i>Suyanti Kasimin</i>	181-187
Kinerja Perusahaan dalam Perspektif Agency Theori dan Signaling Theori <i>Linda dan Maya Febrianty L</i>	188-200

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN BENGKULU

Abdullah
Fakultas Ekonomi, Universitas Bengkulu, Indonesia
Jln Raya Kandang Limun Kota Bengkulu Indonesia
Tell. 0736- 21170 ext 300 & 0811732374, Fax: 0736-21396;
E-mail: abdullah_tiens@yahoo.co.id

Herlin Arisanti
Fakultas Ekonomi, Universitas Bengkulu, Indonesia
2010

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas publik dan kinerja organisasi. Pemilihan sampel penelitian menggunakan purposive sampling dengan kriteria yaitu karyawan tetap (PNS) yang bekerja pada Kanwil Dirjen Perbendaharaan Bengkulu. Data yang digunakan berbentuk kuisioner yang didistribusikan kepada responden secara langsung dan diolah dengan menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi; (2) Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi; (3) Terdapat pengaruh antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi; (4) Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik; (5) Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dan akuntabilitas publik; (6) Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik; (7) Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, akuntabilitas Publik dan Kinerja Organisasi

I. PENDAHULUAN

Wacana tentang *good governance* (pemerintahan yang baik) saat ini sangat marak dibicarakan. Masyarakat menuntut agar sistem pengelolaan negara dan pengelolaan keuangan dapat dijalankan secara transparan dan bertanggungjawab. *Governance* tidak hanya berarti sebagai suatu kegiatan, tetapi juga mengandung arti pengurusan,

pengelolaan, pengarahan, pembinaan, penyelenggaraan dan bisa juga diartikan pemerintahan. Dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, pemerintahpun terdorong untuk mengembangkan dan menerapkan sistem pertanggungjawaban yang jelas, tepat, teratur dan efektif.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan (Dirjen PBN) sebagai unit eselon 1 di lingkungan Departemen Keuangan yang melaksanakan fungsi Menteri Keuangan sebagai Bendahara Umum Negara memiliki peran strategis dalam menunjang keberhasilan tugas Departemen Keuangan secara keseluruhan. Keterlibatan Dirjen Perbendaharaan hampir di seluruh tahapan siklus APBN, baik berkaitan penerimaan maupun pengeluaran negara. Baik dari tahap penyiapan/penyelesaian dokumen pelaksanaan anggaran, pelaksanaan APBN sampai pada tahap pertanggungjawaban atas pelaksanaan APBN.

Dirjen Perbendaharaan Provinsi Bengkulu sebagai kantor pelayanan publik dituntut untuk dapat melayani publik dengan baik tanpa mempersulit pelayanan birokrasinya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Faktor pendukung untuk terciptanya manajemen kinerja yang baik diperlukan juga komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal tersebut membuktikan bahwa akuntabilitaspun sangat diperlukan sebagai pertanggungjawaban kinerja setiap individu tersebut.

Peneliti meneliti kembali apa yang telah dilakukan oleh Prasetyono dan Nurul (2007) yang menelaah tentang analisis kinerja organisasi berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik, dengan populasi data penelitian seluruh Rumah Sakit Daerah (RSD) di Jawa Timur, dengan menggunakan pendekatan *balanced scorecard*. Sedangkan peneliti meneliti instansi pemerintah yang berfokus pada pelayanan kepada satuan kerja-satuan kerja yang terkait dengan mengukur kinerja organisasi melalui unit-unit organisasi dalam Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Bengkulu dengan karyawan sebagai responden. Berdasarkan alasan tersebut di atas, dalam penelitian ini responden yang diambil adalah karyawan tetap pada Kanwil Dirjen Perbendaharaan Provinsi Bengkulu Indonesia, dan akan diteliti yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :1).Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi? 2). Apakah ada pengaruh antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi? 3). Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik? 4). Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan: 1). untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi; 2). Untuk membuktikan pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi; 3). Untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik; 4). Untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada Kantor Wilayah Dirjen PBN Provinsi Bengkulu.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu: 1). sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan di bidang sektor publik terutama yang berhubungan dengan tata kelola kinerja untuk terciptanya *good governance*; 2) sebagai sumber referensi dalam pengembangan keilmuan dan penelitian; 3) sebagai sarana peningkatan pengetahuan dan pengalaman di bidang sektor publik.

2. KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Robert dan Angelo, 2005).

Dalam Karina (2007) beberapa ahli menjelaskan bahwa: a). Robbins (1996), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; b). Schein (1992), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi; c). Wood, *et al* (2001), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan perilaku para anggota organisasi. Dalam masyarakat, budaya organisasi mempengaruhi nilai-nilai/etika individu, sikap-sikap, asumsi-asumsi dan harapan-harapan individu. Perpaduan budaya masyarakat dan budaya organisasional dapat menghasilkan dinamika didalam suatu organisasi.

Karakteristik Budaya Organisasi

Robert dan Angelo (2005) menyebutkan tiga definisi karakteristik budaya organisasi yang penting. Pertama, budaya organisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku kita ditempat kerja. Dan ketiga, budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda. Misalkan, bila sebuah perusahaan benar-benar menyediakan layanan berkualitas tinggi, para karyawan akan lebih cenderung menyesuaikan perilaku merespons protes konsumen dengan cepat. Para karyawan dapat memberikan layanan berkualitas tinggi karena pengalamannya saat mereka berinteraksi dengan para pelanggan.

Komitmen Organisasi

Meyer *et al*, (1993) dalam Rospida (2005), menyatakan komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu, komitmen ditandai dengan tiga hal yaitu : 1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi; 2) Kesiapan dan kesediaan untuk mengerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi; 3) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi.

Komponen Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990) membagi komitmen organisasi menjadi tiga komponen yaitu: **1). Komitmen afektif** yang menjelaskan bahwa seseorang memiliki keterkaitan secara emosional untuk mengidentifikasi diri dan merasakan keterlibatan secara langsung dalam suatu organisasi. Komitmen ini disifati oleh kepercayaan yang kuat terhadap tujuan organisasi, dan keinginan untuk melaksanakan usaha-usaha dengan baik yang dipertimbangkan akan memberi manfaat bagi kepentingan organisasi. **2). Komitmen kontinuan** ini mengacu pada biaya-biaya yang timbul sehubungan dengan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika pegawai tersebut meninggalkan organisasinya. Dengan kata lain karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut. **3). Komitmen normatif** ini mengacu pada kewajiban moral yang dirasakan pegawai untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Dengan kata lain karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi memang seharusnya dilakukan.

Komitmen organisasi akan tercipta jika adanya tanggung jawab yang besar dari personil organisasi terhadap pekerjaan yang diberikan padanya, Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi (Abdullah, 2005). Luthans (1998) menyebutkan jika seorang individu memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka pencapaian tujuan organisasi menjadi hal penting bagi organisasi tersebut, sebaliknya individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan memiliki perhatian yang rendah pula dan cenderung untuk memenuhi kepentingan pribadi. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi dalam diri individu maka semakin tinggi kepeduliannya terhadap organisasi sehingga individu tersebut akan terus berusaha untuk menjadikan organisasinya kearah yang lebih baik.

Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas secara harfiah dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan *accountability* yang diartikan sebagai “yang dapat dipertanggungjawabkan” atau dalam kata sifat disebut sebagai *accountable* (Mahmudi, 2005). Akuntabilitas merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*dewan/agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*masyarakat/principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Konsep Akuntabilitas Publik

Mahmudi (2005) mengatakan bahwa akuntabilitas berbeda dengan konsep responsibilitas, Akuntabilitas dapat dilihat sebagai salah satu elemen dalam responsibilitas. Akuntabilitas juga berarti kewajiban untuk mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, sedangkan responsibilitas merupakan akuntabilitas yang berkaitan dengan kewajiban

menjelaskan kepada orang/pihak lain yang memiliki kewenangan.

Hopwood dan Tomkins (1984) dalam Mahmudi (2005), menguraikan dimensi-dimensi akuntabilitas di sektor publik adalah : a). Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*Accountability for probity and legality*); b). Akuntabilitas manajerial (*Manajerial accountability*); c). Akuntabilitas program (*program accountability*); d). Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*); e). Akuntabilitas keuangan (*financial accountability*)

Media Akuntabilitas

Media akuntabilitas yang memadai dapat berbentuk laporan yang dapat mengekspresikan pencapaian tujuan melalui pengelolaan sumber daya suatu organisasi. Pencapaian tujuan merupakan salah satu ukuran kinerja individu maupun unit organisasi. Tujuan tersebut dapat dilihat dalam rencana strategik organisasi, rencana kinerja, dan program kerja tahunan, dengan tetap berpegangan pada Rencana Jangka Panjang dan Menengah (RJPM) dan Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Media akuntabilitas lain yang cukup efektif dapat berupa laporan tahunan tentang pencapaian tugas pokok fungsi dan target-target serta aspek penunjangnya seperti aspek keuangan, aspek sarana dan prasarana, aspek sumber daya manusia dan lain-lain. Dengan adanya akuntabilitas publik yang baik dan memadai maka kinerja organisasi pun dapat terarah dengan jelas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja Organisasi

Kinerja juga berarti prestasi kerja, prestasi penyelenggaraan sesuatu. Dengan demikian kinerja organisasi merupakan suatu prestasi kerja dan proses penyelenggaraan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Dalam konteks penilaian ini, yang dimaksud dengan kinerja ialah melihat sampai sejauh mana prestasi dalam pelaksanaan tugas pada Kanwil Dirjen PBN dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi dapat tercapai. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan usaha untuk mencapai suatu prestasi oleh organisasi dalam periode tertentu (Ikhsan & Muhammad, 2005).

Tahapan kinerja di instansi pemerintah dimulai dari perencanaan, penetapan dan pengukuran kinerja. Perencanaan kinerja merupakan proses penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan dalam rencana strategik (renstra). Rencana kinerja menggambarkan kegiatan tahunan yang akan dilaksanakan dengan indikator kinerja beserta target-targetnya berdasarkan program, kebijakan, dan sasaran yang ditetapkan dalam renstra. Target kinerja tahunan di dalam rencana kinerja ditetapkan untuk seluruh indikator kinerja yang ada pada tingkat sasaran dan kegiatan.

Target kinerja merupakan komitmen bagi instansi untuk mencapainya dalam satu periode tahunan. Penetapan kinerja adalah pernyataan tekad dan janji dalam bentuk kinerja yang akan dicapai, antara pimpinan instansi pemerintah/unit kerja yang menerima amanah/tanggung jawab/kinerja dengan pihak yang memberikan amanah/tanggung jawab/kinerja. Dengan demikian, penetapan kinerja ini merupakan suatu janji kinerja yang akan diwujudkan oleh seorang pejabat penerima amanah kepada atasan langsungnya. Penetapan kinerja ini akan menggambarkan capaian kinerja yang akan diwujudkan oleh suatu instansi pemerintah/unit kerja dalam suatu tahun tertentu dengan mempertimbangkan sumber daya yang ada.

Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (2008) tujuan umum penyusunan penetapan kinerja adalah dalam rangka : 1). Intensifikasi pencegahan korupsi, 2). Peningkatan kualitas pelayanan publik, 3). Percepatan untuk mewujudkan manajemen

pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel. Sedangkan tujuan khusus penyusunan penetapan kinerja adalah: 1). Meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kinerja aparatur; 2). Sebagai wujud nyata komitmen antara penerima amanah dengan pemberi amanah; 3). Sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi; 4). Menciptakan tolok ukur kinerja sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur sebagai dasar pemberian *reward* atau penghargaan dan sanksi. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Berhasil tidaknya pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja para karyawan itu sendiri.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan (Triningsih, 2007). Dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Robbins (2002) berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan tergantung pada tingginya tingkat pengetahuannya dengan memahami cara yang benar untuk melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Prasetyono dan Nurul (2007) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan pengaruh yang rendah, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang rendah terhadap pencapaian kinerja RSD di Jawa Timur. Berdasarkan hasil studi sebelumnya, maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

H₁: *Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi*

Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi

Triyono (2004) meneliti pengaruh strategi kompetitif, motivasi, dan budaya kerja terhadap hubungan antara komitmen organisasi kepada karyawan dan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi kepada karyawan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Prasetyono dan Nurul (2007) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dalam kategori yang lemah dan signifikan terhadap kinerja RSD, ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi RSD di Jawa Timur memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja RSD yang belum optimal. Penelitian ini mendukung penelitian Prasetyono (2007) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

H₂: *Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi*

Pengaruh antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi

Prasetyono dan Nurul (2007) menyatakan akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja RSD dengan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa akuntabilitas bukan menjadi faktor utama dalam penciptaan kinerja RSD. Mahmudi (2005) juga menyatakan media akuntabilitas yang baik dan memadai akan dapat mengekspresikan pencapaian tujuan. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

H₃: *Terdapat pengaruh yang positif antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi*

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik

Widjaja (1997) menjelaskan budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dapat mempertinggi atau memperendah efektivitas yang ada pada nilai kepercayaan dan norma-norma suatu organisasi. Sedangkan Akuntabilitas Publik merupakan kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan kepada pihak pemberi amanah (*principal*) (Mardiasmo, 2004). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Prasetyono dan Nurul (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap akuntabilitas publik. Berdasarkan teori tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₄: *Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik*

Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik

Robbins (1996) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan pertanggungjawaban dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Dengan adanya rasa ikut memiliki, maka timbul suatu tanggungjawab untuk menjalankan kewajibannya dengan baik pula, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi akuntabilitas publik. Berdasarkan teori tersebut maka hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₅: *Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik*

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik

Prasetyono dan Nurul (2007) meneliti analisis budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi pada RSD di Jawa Timur, dengan menggunakan analisis jalur untuk mengindikasikan hubungan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja RSD dapat lebih optimal jika didukung dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi serta adanya akuntabilitas publik yang baik pula. Berdasarkan penelitian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan adalah :

H₆: *Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik*

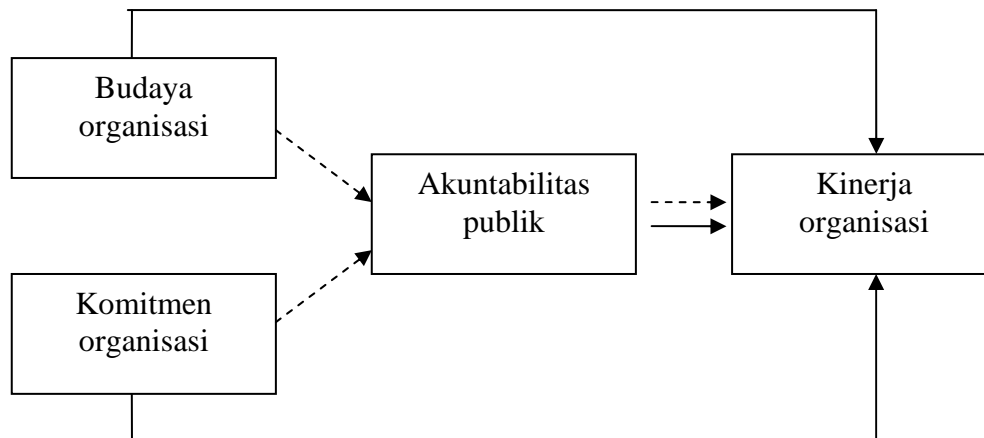
Pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik

Akuntabilitas adalah perwujudan kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui suatu media pertanggungjawaban, yang dilaksanakan secara periodik (Supriyono, 2002). Komitmen organisasi menunjukkan pertanggungjawaban dari seseorang dalam mengidentifikasi kinerjanya dalam suatu organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dirumuskan hipotesis:

H₇: *Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik*

Model Penelitian

Berdasarkan hipotesis diatas maka dapat di gambarkan model penelitian yang menunjukkan hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi.



Gambar 1. pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang diteliti adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Variabel Independen

Budaya organisasi, pertanyaan yang terkait dengan budaya organisasi dalam kuisioner ini merupakan pertanyaan deskriptif mengenai serangkaian nilai dan norma perilaku yang terkait dan berlaku untuk seluruh bagian organisasi, terdapat delapan belas item pertanyaan dengan menggunakan skala likert lima poin, dengan skala nilai untuk pernyataan STS = 1poin, TS = 2poin, N = 3poin, S = 4poin dan SS = 5poin.

Komitmen organisasi, pertanyaan terdiri atas sembilan item pertanyaan dengan menggunakan skala likert lima poin yang menunjukkan nilai skor jawaban untuk masing-masing pertanyaan, dengan skala nilai untuk pernyataan STS = 1poin, TS = 2poin, N = 3poin, S = 4poin dan SS = 5poin.

Variabel Intervening

Akuntabilitas Publik, Instrumen yang digunakan terdiri atas 10 item pertanyaan dengan menggunakan skala likert lima poin, yang mana pernyataan STS = 1poin, TS = 2poin, N = 3poin, S = 4poin dan SS = 5poin.

Variabel Dependen

Kinerja Organisasi akan diukur dengan menggunakan instrumen *self rating* yang dikembangkan oleh Mahoney (1963) dalam Wasisto dan Sholihin (2004) yang terdiri atas lima item pertanyaan dengan bagian-bagiannya. Dalam instrumen ini responden akan ditanyai mengenai tanggung jawab mereka, dengan menggunakan skala likert tujuh poin dari secara signifikan di bawah rata-rata hingga secara signifikan di atas rata-rata. Dimana 1,2 = kinerja minimal, 3,4,5 = kinerja sedang, dan 6,7 = kinerja maksimal. Hasil uji kuisioner yang akan diolah adalah rata-rata setiap bagian pertanyaan.

Metode Pengambilan Sampel, pemilihan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Adapun kriteria pengambilan sampel yaitu pegawai/staf yang bekerja pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Bengkulu sebagai pegawai tetap dan bertugas pada bagian terkait.

Prosedur Pengumpulan Data, sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan Uji kuisioner sebagai *pilot project*, yang diujikan kepada 27 orang mahasiswa Magister Manajemen (MM) Universitas Bengkulu (UNIB). Peneliti

mengambil mahasiswa MM sebagai responden dalam uji kuisioner ini karena peneliti mengasumsikan bahwa sebagian besar mahasiswa yang kuliah di MM UNIB telah bekerja di instansi pemerintah sehingga mereka dapat mewakili responden sebenarnya yang akan peneliti uji nantinya.

Metode Analisis

Peneliti terlebih dahulu melakukan uji kuisioner demi mendapatkan ketepatan dan kehandalan data dengan menggunakan dua macam pengujian yaitu: 1). **Uji Validitas** digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor setiap konstruksya Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson correlation*. Apabila korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor tiap konstruksya signifikan pada level 0,05 maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. 2). **Reliabilitas** adalah alat untuk mengukur sesuatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005). Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat pendeteksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan, yaitu: **Uji normalitas** bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji statistik dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov Test* lebih dari 0,05 (5%) berarti data terdistribusi normal. **Uji Multikolinieritas** bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang dibangun ada korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2005).

Uji Hipotesis, Retherford (1993) dalam Sasongko (2002) menyatakan bahwa: “analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”. Dapat disimpulkan bahwa sebenarnya analisis jalur merupakan kepanjangan dari analisis regresi berganda.

Pengujian hipotesis ini dibantu dengan alat analisis SPSS versi 15.0. Persamaan analisis regresi didapatkan dari nilai *Unstandardized Coefficients* B sedangkan untuk melihat analisis jalur persamaan dapat diketahui dari nilai *Standardized Coefficients* Beta untuk mengetahui nilai koefisien jalur tertentu signifikan atau tidak dapat dilihat dari nilai sig. pada nilai t. Jika nilai sig.t lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada jalur tersebut.

Teknik Pengujian Hipotesis

Model 1 untuk menganalisis hipotesis 1 dan 2 yaitu menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$K = b_1 BO + b_2 KO + e_1 \dots\dots\dots \text{Model 1}$$

Model 2 untuk pengujian hipotesis 3 yaitu pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi maka digunakan persamaan berikut :

$$K = b_3 AP + e_2 \dots\dots\dots \text{Model 2}$$

Model 3 untuk pengujian hipotesis 4 dan 5 dengan menggunakan analisis jalur:

$$AP = b_4 BO + b_5 KO + e_3 \dots\dots\dots \text{Model 3}$$

$$K = b_6 BO + b_7 KO + b_8 AP + e_4 \quad \text{..... Model 4}$$

K	= Kinerja organisasi	KO	= Komitmen organisasi
BO	= Budaya organisasi	AP	= Akuntabilitas publik
e _{1..e₄}	= Standar error	b _{1, b₂, b₃, b₄, b₅, b₆, b₇, b₈}	= Koefisien jalur

Deskripsi Data

Deskripsi Responden

Uji Kualitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Pearson Correlation</i>
Budaya Organisasi	0,912	0,417** - 0,715**
Akuntabilitas	0,767	0,337** - 0,620**
Komitmen Organisasi	0,894	0,612** - 0,868**
Kinerja	0,930	0,724** - 0,884**

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa data kuisioner yang digunakan adalah valid, hal ini dapat dilihat dari nilai *Pearson correlation* yang signifikan. Dari tabel 1 juga menunjukkan bahwa kuisioner adalah reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Cronbach alpha* >0,60 (Nunnally, 1969 dalam Ghazali, 2005)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

Responden	Hasil Asymp Sig (2-tailed) Variabel	Keterangan
-----------	-------------------------------------	------------

	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Akuntabilitas Publik	Kinerja Organisasi	
Karyawan	0,512	0,165	0,899	0,530	Normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.336	1.912		1.222	.228		
Budaya Organisasi	.412	.251	.228	1.642	.107	.976	1.024
Akuntabilitas Publik	.420	.211	.273	1.988	.053	.998	1.002
Komitmen Organisasi	-.115	.296	-.054	-.388	.700	.976	1.025

a Dependent Variable: TOTKiO

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa multikolinieritas memiliki nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerancenya* lebih besar dari 0,10. dengan demikian semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas

Uji Hipotesis

Pengujian seluruh hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *analysis Path*. *Pengujian hipotesis pertama* adalah menguji hubungan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis 1

Variabel Dependen	Variabel Independen	Hipotesis	Koefisien Path	t-value	p-value
Kinerja	Budaya Organisasi	H1	0,134	0,873	0,387

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa budaya organisasi terhadap kinerja organisasi memiliki hubungan yang lemah dan tidak signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,134 dan signifikan pada *p-value* 0,387. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka hipotesis 1 ditolak. Dengan demikian variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang rendah terhadap kinerja organisasi pada Kanwil Dirjen PBN Bengkulu. Dengan demikian sangat tergantung pada keterpaduan, konsensus nilai dan komitmen individual terhadap tujuan bersama.

Pengujian hipotesis kedua adalah menguji hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis 2

Variabel Dependen	Variabel Independen	Hipotesis	Koefisien Path	t-value	p-value
Kinerja	Komitmen Organisasi	H2	-0,006	-0,033	0,974

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi memiliki hubungan yang lemah dan tidak signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,006 dan signifikan pada *p-value* - 0,033. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka hipotesis 2 ditolak. Dengan demikian variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak sehingga terlihat bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh tiap karyawan Kanwil Dirjen PBN Bengkulu memberikan kontribusi

terhadap pencapaian kinerja organisasi yang belum optimal hal ini dapat terjadi dikarenakan ada faktor-faktor tertentu yang mempengaruhinya, faktor konflik peran dan stress kerja dapat menjadi indikator menurunnya komitmen terhadap organisasi.

Pengujian hipotesis ketiga adalah menguji pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja organisasi. Hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 6

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis 3

Variabel Dependen	Variabel Intervening	Hipotesis	Koefisien Path	t-value	p-value
Kinerja	Akuntabilitas publik	H3	0,507	4,070	0,000

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,507 dan signifikan pada *p-value* 0,000. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 3 diterima. Dengan demikian variabel akuntabilitas publik memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Hal ini dapat disimpulkan bahwa pertanggungjawaban sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi karena untuk mencegah timbulnya *moral hazard* dalam kinerja suatu organisasi diperlukan saluran-saluran akuntabilitas yang bersistem dengan baik sehingga sistem tersebut dapat mencegah berbagai bentuk penyimpangan yang mungkin terjadi.

Pengujian hipotesis keempat adalah menguji pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik. Hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 7

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 4

Variabel Dependen	Variabel Independen	Hipotesis	Koefisien Path	t-value	p-value
Akuntabilitas publik	Budaya organisasi	H4	0,281	2,029	0,048

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,281 dan signifikan pada *p-value* 0,048. Karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis 4 diterima. Dengan demikian variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas publik. Sehingga budaya yang ada didalam organisasi menuntut para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik.

Pengujian hipotesis kelima adalah menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik. Hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 8

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 5

Variabel Dependen	Variabel Independen	Hipotesis	Koefisien Path	t-value	p-value
Akuntabilitas publik	Komitmen organisasi	H5	0,228	1,621	0,112

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,228 dan signifikan pada *p-value* 0,112. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka hipotesis 5 ditolak. Dengan demikian variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas publik. Ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi pada Kanwil Dirjen PBN Bengkulu masih rendah terhadap akuntabilitas publik.

Pengujian hipotesis keenam adalah menguji pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik. Hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 9

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis 6

Variabel Dependen	Variabel Intervening	Hipotesis	Koefisien Path	t-value	p-value
Kinerja	Akuntabilitas publik	H6	0,507	4,070	0,000
Akuntabilitas publik	Budaya organisasi	H6	0,281	2,029	0,048

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,142 ($0,507 \times 0,281$) dan signifikan pada *p-value* 0,000 dan 0,048. Karena nilai probabilitas budaya organisasi dan akuntabilitas publik lebih kecil dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 diterima. Dengan demikian variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening*. Hal ini berarti tercapainya peningkatan kualitas kerja sedikit banyak pasti dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Pengujian hipotesis ketujuh adalah menguji pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik. Hasil perhitungan ditunjukkan pada tabel 10

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis 7

Variabel Dependen	Variabel Intervening	Hipotesis	Koefisien Path	t-value	p-value
Kinerja	Akuntabilitas publik	H7	0,507	4,070	0,000
Akuntabilitas publik	Komitmen organisasi	H7	0,228	1,621	0,112

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,115 ($0,507 \times 0,228$) dan signifikan pada *p-value* 0,000 dan 0,112. Dari tabel 10 terlihat nilai probabilitas akuntabilitas publik lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas komitmen organisasi lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 ditolak. Dengan demikian variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening*. Ini berarti motivasi kerja dan akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening* memiliki pengaruh yang berbeda dalam memediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

Analisis Pengaruh

Nilai koefisien jalur (*path analysis*) merupakan koefisien *standardized* regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Koefisien jalur menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas publik dan kinerja organisasi dapat secara rinci dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11 Analisis Pengaruh

Variabel	Path Analysis
----------	---------------

A. Pengaruh Langsung	
Budaya Organisasi * Kinerja	0,134
Komitmen Organisasi * Kinerja	-0,006
Akuntabilitas Publik * Kinerja	0,507
B. Pengaruh Tidak Langsung	
Budaya Organisasi * Akuntabilitas Publik * Kinerja	$(0,507 \times 0,281) = 0,142$
Komitmen Organisasi * Akuntabilitas Publik * Kinerja	$(0,507 \times 0,228) = 0,115$

Pengaruh langsung variabel budaya organisasi memiliki nilai 0,134, sedangkan untuk pengaruh tidak langsungnya memiliki nilai 0,142 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel budaya organisasi secara tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien variabel budaya organisasi secara langsung maka, akuntabilitas publik dapat digunakan sebagai variabel intervening.

Pengaruh langsung variabel komitmen organisasi memiliki nilai -0,006, sedangkan untuk pengaruh tidak langsungnya memiliki nilai 0,115 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel komitmen organisasi secara tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien variabel komitmen organisasi secara langsung maka, akuntabilitas publik dapat digunakan sebagai variabel intervening.

5. KESIMPULAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh yang lemah secara langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi serta antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua ditolak. Temuan ini mendukung teori dari dan Darma (2004). Hasil penelitian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas publik, sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Prasetyono dan Nurul (2007). Hasil penelitian terhadap hipotesis kelima menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik dengan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan, sehingga hipotesis kelima ditolak.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening*. Artinya hipotesis keenam diterima. Sedangkan pengaruh komitmen organisasi mempunyai hubungan yang lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik sebagai variabel *intervening*. Artinya hipotesis ketujuh ditolak. Hasil perhitungan analisis pengaruh menunjukkan bahwa akuntabilitas publik dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan pengaruh yang positif dan signifikan dan memediasi pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dengan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan.

Penelitian ini telah membuktikan variabel-variabel berpengaruh terhadap kinerja organisasi, dengan memiliki akuntabilitas yang tinggi terhadap organisasi maka kinerja karyawan dalam organisasi itu pun dapat meningkat. Untuk terwujudnya suatu akuntabilitas yang tinggi maka perlu diciptakan suatu budaya organisasi yang tinggi dan komitmen organisasi yang dapat membuat para karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi di organisasinya.

Keterbatasan yang terjadi dalam penelitian ini adalah data penelitian ini diambil melalui kuisioner, sehingga persepsi responden yang disampaikan belum mencerminkan keadaan yang sesungguhnya. Persepsi responden akan berbeda apabila data yang diperoleh dengan melihat dan melibatkan diri secara langsung di Kanwil

Dirjen PBN Bengkulu. Kemudian penelitian ini hanya meneliti satu instansi pemerintah saja sehingga tidak ada pembandingan dengan instansi lain.

Oleh Karena terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, maka untuk penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan antara lain: menambahkan kepala seksi dan kepala bidang sebagai responden agar mendapat hasil yang lebih baik. Kemudian dapat mengeksplorasi kembali variabel lain seperti motivasi kerja atau kepuasan kerja yang mungkin berpengaruh pada kinerja organisasi. Disamping itu juga dapat mengembangkan kuisioner yang terbaru dan terkait dengan masalah yang akan dibahas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2005. *Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai variabel intervening* (Studi Empiris pada Kantor BPK Yogyakarta), UGM, Yogyakarta.
- Allen J, Natalie & Meyer, John P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology*. Vol 63
- Anna, M. (2006) *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Agung Darma Intra Surakarta*
- Anonymous; 1999; Akuntabilitas; Tim Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; BPKP; Jakarta
- Budiwibowo, Triyono. 2004. *Pengaruh Strategi Kompetitif, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Hubungan Antara Komitmen Organisasi Kepada Karyawan Dengan Kinerja Organisasi*.
- Departemen Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kantor Wilayah Provinsi Bengkulu. 2008.
www.kanwil.bengkulu@perbendaharaan.go.id
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. (2005). *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Impres RI No.7 tahun 1999. *Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*
- Karina. 2007. Rumah Belajar Psikologi. (Online) (Diakses 20 Desember 2009)
Web: <http://www.google.com>
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*, 7th ed, Mc.Graw-Hill International Editions.
- Mahmudi. (2005). *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Mardiasmo, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi II, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 101/ PMK.01/2008
- Prasetyono. 2007. *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG)*. Simposium Nasional Akuntansi. IAI. Makassar.
- Prasetyono dan Nurul. (2007). *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik*. Makalah disajikan pada SNA XI, Pontianak.

- Republik Indonesia, 2008. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2008*. Departemen Keuangan
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Rospida, Lela. 2005. *Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Karakteristik Individual (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Raflesia Bengkulu)*, Tesis Megister Manajemen. Universitas Bengkulu. Tidak Dipublikasikan.
- Setia Darma, Emile. 2004. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Kabupaten dan Kota Se-Propinsi DI Yogyakarta)*. SNA VII. Desember.
- Supriyono, Bambang. (2002). *Responsivitas dan Akuntabilitas Sektor Publik*. (Online) (Diakses 28 Februari 2010) Tersedia di google Web: <http://www.google.com>
- Triningsih, Sri. (2007). *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. SNA X, Makassar.
- Wiwin Yadiati. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Informasi A-simetri Terhadap Kelonggaran Anggaran Dan Implikasinya Kepada Kinerja Manajer*. Desertasi Doktor. Universitas Padjajaran. Bandung
- Yusmaneli, 2008. *Pengaruh Kejelasan Sasran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kota Bengkulu*.